

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI PROVINSI SUMATERA BARAT

Jottan Sakerengan Lelenggu*

Abstract: This study aims to determine the direct influence of (1) work environment with discipline, (2) procedural fairness with discipline, (3) work environment with procedural fairness. The method used was survey method with a correlation approach. In this study used as a sample is 66 employees of education department were selected based on random techniques (simple random sampling). Data obtained by distributing questionnaires. This research was conducted in the Mentawai Islands District Education Office. Based on the hypothesis testing that has been done, it can be described as the findings of the study as follows: (1) there is a positive influence directly the work environment with discipline, (2) there is a direct positive effect of procedural justice with discipline, (3) there is a direct positive influence between environment working with procedural fairness.

Keywords: Discipline, work environment and procedural fairness

PENDAHULUAN

Permasalahan besar yang sedang dihadapi oleh bangsa kita dewasa ini adalah kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDA) terutama di daerah-daerah. Diantaranya adalah kedisiplinan atau keseriusan Aparatur Pemerintahan dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai cenderung banyak terlihat yang mondar-mandir di saat jam kerja. Fenomena ini menjadi momok bagi penilaian masyarakat bahwa disiplin dalam bekerja itu masih rendah, sehingga kualitas kerja tidak maksimal.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah sentral dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sektor pendidikan. Maka dari itu diharapkan kepala dinas dan pegawai harus secara bersama dan bersinergi dalam mewujudkan pelayanannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari lingkungan kerja pegawai yang kondusif dan fasilitas pendukung kerja yang¹ maksimal. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sangat memotivasi disiplin pegawai dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang baik dan dibarengi dengan sarana dan prasarana yang memadai pegawai akan tertarik dan senang dalam bekerja. Keadilan prosedural dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari unsur yang memotivasi para pegawai dalam kehadiran dan bekerja.

Fakta menunjukkan masih adanya pegawai dinas pendidikan yang mengabaikan tugasnya dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini tergambar adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, cepat meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya pulang kerja, ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, dan lebih parahnya lagi tidak diberikannya sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, seperti meninggalkan kerja sampai satu bulan, perilaku pegawai yang tidak senonoh dan lain-sebagainya. Aturannya PNS ada

* Guru PNS di Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat

beberapa sanksi yang harus dikenakan bagi yang melakukan pelanggaran disiplin dalam bekerja, contohnya kalau itu pelanggaran berat maka berkemungkinan PNS nya akan dicabut, kalau pelanggaran ringan hanya diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat dan lain-lain. Beberapa fakta yang dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa disiplin pegawai itu masih rendah.

Disiplin

Menurut Newstrom (2010:236) mengemukakan tentang disiplin, bahwa, *“discipline is management action to enforce organization standards. There are two types, preventive and corrective. Preventive discipline is action to encourage employees to follow standards and ruler so that infractions do not occur. Corrective discipline is action that follows infraction of a rule: it seeks to discourage further infractions so that future acts will be in compliance with standards. Examples are a warning or suspensions with or without pay”*. Dari definisi yang telah dikemukakan Newstrom di atas dapat disimpulkan bahwa, organisasi mengharapkan pegawai bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan manajemen (disiplin pencegahan) diharapkan pegawai dalam bekerja tidak mengalami pelanggaran. Disiplin akan lebih ditekankan apabila pegawai mengalami pelanggaran-pelanggaran yang tidak diharapkan dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disiplin progresif merupakan suatu proses yang berhubungan dengan perilaku pekerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan dan di komunikasikan dalam kinerja. Tujuan utama disiplin progresif adalah untuk membantu pegawai memahami bahwa masih ada kesempatan perbaikan dalam masalah kinerja. Pihak manajemen segera melakukan tindakan agar pelanggaran yang telah terjadi tidak berlarut dan segera memperbaiki kesalahan dan mentaati standar yang telah ditentukan dengan melakukan disiplin korektif.

Rue dan Byars (2010:320) mengemukakan tentang disiplin bahwa, *“discipline should be viewed as a condition within an organizations whereby employees know what is expected of them in terms of the organizations rules, standards and policies and what the consequences are of infractions”*. Pada saat pegawai memutuskan untuk bekerja pada suatu organisasi hendaknya telah memahami dari awal peraturan apa saja yang diharapkan organisasi tersebut agar pegawai bisa bekerja dengan nyaman tanpa merasakan tertekan, dan apabila pegawai melakukan pelanggaran mereka juga mengetahui konsekuensi dari kebijakan organisasi.

Menurut John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2013:514) bahwa, *“discipline is referred to as the hot stove rule”*. Disiplin sebagai perwujudan tata aturan berperilaku, disiplin juga merupakan bagian yang amat penting dalam kehidupan sosial masyarakat.

Robert P. Vicchio (2006:63) juga mengatakan bahwa, *“discipline is that it provides individuals with the opportunity to alter their own behavior, that is, it gives a person another chance if the infraction is not severe”*. Disiplin merupakan syarat individu dengan kesempatan untuk mengubah perilaku mereka sendiri, yaitu memberikan orang lain kesempatan yang baru jika pelanggarannya tidak parah. Sedangkan menurut Wagner dan Hollenberck (2010:27) mengungkapkan bahwa, *“discipline is performing a talk with obedience and dedication. It can be expected only when a firms managers and subordinates agree on the specific behaviors that subordinates will perform”*. Disiplin adalah melakukan tugas dengan ketaatan dan dedikasi. Hal ini diharapkan dapat tercapai hanya bila pimpinan dalam organisasi dan bawahannya saling setuju pada perilaku spesifik yang akan dilakukan oleh bawahan. Dari pendapat Wagner dan Hollenberck di atas dapat

dijelaskan bahwa dengan disiplin diharapkan setiap pegawai hendaknya memahami atas segala aturan yang telah ditetapkan ditempat kerja.

Disiplin yang rendah seringkali timbul dari tidak memadainya pemeliharaan peralatan, tidak rapinya kertas kerja, tidak terawatnya mobil dinas, pegawai yang menghabiskan waktunya bermain game komputer atau bergosip, dan menghabiskan banyak waktu untuk melihat iklan lowongan kerja di kantor.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis disiplin adalah perilaku pegawai yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaannya dengan indikator: (1) tanggung jawab terhadap tugas, (2) bekerja tepat waktu, (3) mengikuti prosedur pelaksanaan tugas, (4) mengikuti peraturan.

LINGKUNGAN KERJA

Ivancevich (2007:35) mengemukakan bahwa, "*work environment describes the working condition of the job, the location of the job and other relevant characteristics of the immediate work environment and have a significant impact on Human Resource Management*". Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja dan memiliki tempat pada manajemen sumber daya.

Glickman (2010:23) tentang lingkungan kerja bahwa, "*work environment is marked by incessant psychological encounters. In just a few minutes of observation, one might see a teacher ask a question, reply with a smile to a student's answer, frown at an inattentive student, ask a student to be quiet, put a hand on a student's shoulder, and begin to lecture*". Lingkungan kerja ditandai dengan pertemuan psikologis terus-menerus. Contohnya seperti pertemuan antara pimpinan dan bawahan di kantor. Di dalam lingkungan dinas pendidikan juga dengan adanya saling komunikasi dan tegur sapa satu dengan pegawai yang lain akan menciptakan suasana yang kerja yang sangat bersahabat.

Lingkungan kerja menurut Les R. Kleindli (2008:188) menyatakan bahwa, "*the work environment is the physical condition and the psychological atmosphere in which employees work. The physical conditions are the work area, offices, break rooms, storage areas, and all other spaces where employees spend time while at work. Tools and equipment, lighting, temperature, and air quality are also a part of the physical work environment*". Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan suasana psikologis di tempat karyawan bekerja. Kondisi fisik meliputi, wilayah kerja, kantor, ruang istirahat, gudang dan ruang lainnya dimana karyawan menghabiskan waktu kerjanya. Alat dan peralatan, pencahayaan, suhu, dan kualitas udara merupakan bagian dari lingkungan kerja secara fisik. Dlabay, James L. Burrow, Brad Henwood (2002:22) menjelaskan tiga element lingkungan kerja, "(1) *The physical environment, which includes physical conditions, tools and technological resources.* (2) *The human environment, which includes peers, team members and others is the organizational. It also covers the cohesions and compatibility of the team and the quality and nature of leadership.* (3) *The organizational environment, which includes the organizational structure, and procedures*". Pertama, lingkungan fisik, yang meliputi kondisi fisik, sarana dan sumber daya teknologi. Kedua, lingkungan manusia, yang mencakup rekan kerja, anggota tim dan orang lain dalam organisasi, hal ini juga mencakup kohesi, kompatibilitas tim dan orang lain dalam organisasi termasuk kualitas dan sifat kepemimpinan. Ketiga, lingkungan organisasi, yang mencakup struktur organisasi dan prosedural.

Berdasarkan kajian teori tersebut di atas dapat disintesis lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap keefektifan melaksanakan pekerjaan meliputi kondisi kerja fisik dengan indikator: (1) fisik gedung,

(2) penataan ruangan, dan (3) fasilitas Kerja, serta kondisi non fisik dengan indikator (1) hubungan antara pegawai, (2) hubungan dengan atasan, dan (3) suasana kerja.

KEADILAN PROSEDURAL

Paul M. Muchinsky (2006:323) mengatakan, "*procedural justice is the fairness of the means used to achieve the results in organization*". Keadilan prosedural adalah sarana untuk mencapai hasil organisasi.

Colquitt, Le Pine and Wesson (2009:221), "*procedural Justice is fostered when authorities adhere to rules of fair process*". Keadilan prosedural dipupuk ketika otoritas mematuhi aturan proses yang adil

Menurut Cropanzano & Greenberg (2003:98) keadilan prosedural adalah, "*the perceived fairness of the procedures used to determine outcome*". Keadilan dirasakan dari prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil.

McShane dan Von Glinow (2009:154) menyatakan, "*procedural Justice is the fairness of the procedure used to decide the distribution of resources*". Keadilan prosedural adalah keadilan dari prosedur yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya.

George dan Jones (1999:206) membatasi keadilan prosedural (*procedural justice*) sebagai, "*a process theory about work motivation that focusses on workers' perceptions of the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes*". Keadilan prosedural merupakan suatu proses menyangkut motivasi kerja yang berfokus pada persepsi-persepsi pekerja tentang prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan terkait dengan distribusi hasil kerja.

Robbins (2009:152) yang menjelaskan *keadilan prosedural* sebagai berikut, "*the perceived fairness of the process used to determine the distribution of rewards*". Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari suatu proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Deutsch juga menjelaskan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan pembuatan dan implementasi keputusan sesuai proses yang wajar.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa keadilan prosedural adalah keseimbangan di dalam aturan pengambilan keputusan dan penentuan distribusi balas jasa, baik berupa penghargaan finansial maupun non finansial yang dilakukan secara konsisten dengan indikator: (1) memberi hak bicara dalam penentuan kebijakan, (2) tidak memihak, (3) transparansi dan, (4) ketepatan dalam pemecahan masalah.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) lingkungan kerja terhadap disiplin, (2) keadilan prosedural terhadap disiplin, dan (3) lingkungan kerja terhadap keadilan prosedural. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 82 guru. Sampel penelitian sebanyak 66 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikansi regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk

menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap disiplin dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,442. Ini memberikan makna lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin. John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2013:514) menjelaskan, "*discipline is referred to as the hot stove rule*". Disiplin sebagai perwujudan tata aturan berperilaku, disiplin juga merupakan bagian yang amat penting dalam kehidupan sosial masyarakat. Robert P. Vicchio (2006:63) juga mengatakan bahwa, "*discipline is that it provides individuals with the opportunity to alter their own behavior, that is, it gives a person another chance if the infraction is not severe*". Disiplin merupakan syarat individu dengan kesempatan untuk mengubah perilaku mereka sendiri, yaitu memberikan orang lain kesempatan yang baru jika pelanggaran mereka tidak parah. Sedangkan menurut Wagner dan Hollenberck (2010:27) mengungkapkan bahwa, "*discipline is performing a talk with obedience and dedication. It can be expected only when a firms managers and subordinates agree on the specific behaviors that subordinates will perform*". Disiplin adalah melakukan tugas dengan ketaatan dan dedikasi. Hal ini diharapkan dapat tercapai hanya bila pimpinan dalam organisasi dan bawahannya saling setuju pada perilaku spesifik yang akan dilakukan oleh bawahan. Dari pendapat Wagner dan Hollenberck di atas dapat dijelaskan bahwa dengan disiplin diharapkan setiap pegawai hendaknya memahami atas segala aturan yang telah ditetapkan ditempat kerja. Rue dan Byars (2010:320) mengemukakan tentang disiplin bahwa, "*discipline should be viewed as a condition within an organizations whereby employees know what is expected of them in terms of the organizations rules, standards and policies and what the consequences are of infractions*". Pada saat pegawai memutuskan untuk bekerja pada suatu organisasi hendaknya telah memahami dari awal peraturan apa saja yang diharapkan organisasi tersebut agar pegawai bisa bekerja dengan nyaman tanpa merasakan tertekan, dan apabila pegawai melakukan pelanggaran mereka juga mengetahui konsekuensi dari kebijakan organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Joseph A. Devito (2007:281) ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan disiplin, "*networking comes in at least two forms : informal and formal. Informal networking is what we do every day when we find ourselves in a new situation or are unable to answer questions. Thus, for example if you're new at a school, you might ask someone in your class where to eat or where to shop for new clothes or who's the best teacher for interpersonal communication. In the same way, when you enter a new work environment, you might ask more experienced workers how to perform certain tasks or whom you should approach- or avoid-when you have questions*". Dalam membangun jaringan kerja (*Networking*) terdiri dari dua bentuk yaitu: bentuk formal dan informal. Untuk bentuk informal adalah apabila kita ada pada kondisi lingkungan kerja yang baru. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dengan keberadaan di dalam lingkungan tersebut, sedikit banyak akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, agar seseorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh

kedisiplinan, sebaiknya perlu diciptakan suatu kondisi lingkungan yang benar-benar kondusif. Berdasarkan asumsi diatas, di duga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan disiplin pegawai, Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin pegawai.

George dan Jones (2002:546) berpendapat bahwa, "*the organizational environment is the set of forces surrounding an organization that determine its ability to obtain resources. These resources include inputs such as the raw materials and skilled employees that an organization needs to produce good and services*". Lingkungan organisasi adalah seperangkat kekuatan dalam sebuah organisasi yang menentukan kemampuan untuk mendapatkan sumber daya. Sumber daya ini mencakup input seperti bahan baku dan pegawai yang terampil, pegawai yang terampil dimaksud adalah pegawai yang mempunyai integritas disiplin kerja yang tinggi dalam memproduksi barang dan jasa. Sumber daya dalam organisasi yaitu pegawai yang produktif dan aktif dalam bekerja serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai.

Bindu Anto Ollukkar dan Rupa Gunaselana (2012:72) menyatakan, "*the work environment has a significant impact upon employee performance and productivity*". Lingkungan kerja secara signifikan berdampak terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi sejauh mana keterlibatan pegawai dalam bekerja dan berkomitmen untuk organisasi, dengan melibatkan pegawai dalam berbagai acara dan kegiatan maka dengan sendirinya pegawai akan mendisiplinkan dirinya karena mendapatkan kepercayaan dari atasan atau pimpinan.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Disiplin

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keadilan prosedural terhadap disiplin dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,415. Ini memberikan makna keadilan prosedural berpengaruh langsung terhadap disiplin. Colquitt, Le Pine and Wesson (2009:221) menjelaskan, "*procedural Justice is fostered when authorities adhere to rules of fair process*". Keadilan procedural dipupuk ketika otoritas mematuhi aturan proses yang adil. Sedangkan Cropanzano & Greenberg (2003:98) menjelaskan keadilan prosedural adalah, "*the perceived fairness of the procedures used to determine outcome*". Keadilan dirasakan dari prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil. McShane dan Von Glinow (2009:154) menyatakan, "*procedural Justice is the fairness of the procedure used to decide the distribution of resources*". Keadilan prosedural adalah keadilan dari prosedur yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya. Demikian pula Robbins (2009:152) yang menjelaskan *keadilan prosedural* sebagai berikut, "*the perceived fairness of the process used to determine the distribution of rewards*". Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari suatu proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Deutsch juga menjelaskan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan pembuatan dan implementasi keputusan sesuai proses yang wajar. George dan Jones (1999:206) membatasi keadilan prosedural (*procedural justice*) sebagai, "*a process theory about work motivation that focusses on workers' perceptions of the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes*". Keadilan prosedural merupakan suatu proses menyangkut motivasi kerja yang berfokus pada persepsi-persepsi pekerja tentang prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan terkait dengan distribusi hasil kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya Gary Dessler (2003:376) menyatakan hubungan keadilan prosedural dengan disiplin, "*discipline is a procedure that correct or a subordinate because a rule or procedure has been*

violated. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work. In an organizational, rules and regulations serve about the same purpose that laws do in society: discipline is called for when one of these rules or regulation. Fairness in this case is based on three foundations-rule and regulations, a system of progressive penalties, and an appeals process". Disiplin didefinisikan sebagai prosedur untuk memperbaiki atau menghukum bawahan karena ia telah melanggar disiplin. Dalam sebuah organisasi peraturan mempunyai tujuan yang sama dengan undang-undang yang berlaku di masyarakat yaitu menciptakan dan mengatur suasana kerja atau lingkungan agar kondusif. Disiplin dibutuhkan ketika terjadi pelanggaran prosedural. Dalam kondisi tersebut Keadilan berarti: aturan dan peraturan, system sanksi progresif dan proses banding yang berlaku dalam organisasi. Dari uraian tersebut dapat dilihat gambaran bahwa pelanggaran terhadap Dalam hal ini harus ada keseimbangan procedural dalam pengambilan keputusan oleh kepala dinas pendidikan dalam meningkatkan dan memotivasi disiplin dan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap disiplin.

Slocum dan Hellriegel (2007:414) menyatakan, *"procedural justice examines the impact of the process used to make a decision. The perceived fairness of rules and how decision are made is referred to as procedural justice. Procedural justice holds that employees are going to be more motivated to perform at a high level when they perceive as fair the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes"*. Pengertian di atas dapat dimaknai bahwa keadilan prosedural mengkaji dampak dari proses yang digunakan untuk membuat keputusan. Keadilan aturan yang dirasakan dan bagaimana keputusan dibuat disebut sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk tampil di tingkat disiplin yang lebih tinggi ketika mereka menganggap bahwa keadilan prosedur dirasakan dalam membuat keputusan tentang hasil distribusi. Adilnya suatu prosedur dalam organisasi berpengaruh pada disiplin kerja para pegawai, memahami hal tersebut di atas dapat diduga bahwa ada pengaruh positif antara keadilan prosedural dengan disiplin pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keadilan Prosedural

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap keadilan prosedural dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,377 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,377. Ini memberikan makna lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap keadilan prosedural. Glickman (2010:23) menjelaskan tentang lingkungan kerja bahwa, *"work environment is marked by incessant psychological encounters. In just a few minutes of observation, one might see a teacher ask a question, reply with a smile to a student's answer, frown at an inattentive student, ask a student to be quiet, put a hand on a student's shoulder, and begin to lecture"*. Lingkungan kerja ditandai dengan pertemuan psikologis terus-menerus. Contohnya seperti pertemuan antara pimpinan dan bawahan di kantor. Di dalam lingkungan dinas pendidikan juga dengan adanya saling komunikasi dan tegur sapa satu dengan pegawai yang lain akan menciptakan suasana yang kerja yang sangat bersahabat. Lingkungan kerja menurut Les R. Kleindli (2008:188) menyatakan bahwa, *"the work environment is the physical condition and the physiological atmosphere in which employees work. The physical conditions are the work area, offices, break rooms, storage areas, and all other spaces where employees spend time while at work. Tools and equipment, lighting, temperature, and air quality are also a part of the physical work environment"*. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan suasana psikologis di tempat karyawan bekerja. Kondisi fisik meliputi, wilayah kerja, kantor, ruang istirahat, gudang dan ruang lainnya dimana karyawan menghabiskan waktu

kerjanya. Alat dan peralatan, pencahayaan, suhu, dan kualitas udara merupakan bagian dari lingkungan kerja secara fisik.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Henwood (2002:22) menjelaskan tiga element lingkungan kerja, *"the physical environment, which includes physical conditions, tools and technological resources. The human environment, which includes peers, team members and others is the organizational. It also covers the cohesions and compatibility of the team and the quality and nature of leadership. The organizational environment, which includes the organizational structure, and procedures"*. Pertama, lingkungan fisik, yang meliputi kondisi fisik, sarana dan sumber daya teknologi. Kedua, lingkungan manusia, yang mencakup rekan kerja, anggota tim dan orang lain dalam organisasi, hal ini juga mencakup kohesi, kompatibilitas tim dan orang lain dalam organisasi termasuk kualitas dan sifat kepemimpinan. Ketiga, lingkungan organisasi, yang mencakup struktur organisasi dan prosedural. Lingkungan kerja yang tertata dengan prosedural yang baik akan meningkatkan kinerja bagi karyawan, namun sebaliknya kalau keadilan prosedural dalam organisasi tidak baik maka lingkungan kerja akan menimbulkan efek yang buruk dalam organisasi yaitu penurunan semangat kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadilan prosedural dalam organisasi.

Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012:149) menjelaskan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan keadilan prosedural sebagaimana dinyatakan sebagai berikut, *"procedural justice has been shown to have a positive impact on a number of affective and behavioral reactions at the workplace. In other words, when employees perceive high levels of procedural justice with the organizational resource and allocation decision, they are more likely to: Be committed to the organization; Be intrinsically motivated; Stay with the organization; Engage in organizational citizenship behaviors; Trust their supervisors Apply great effort to their work and, Perform their job well"*. Keadilan prosedural memiliki pengaruh positif terhadap sejumlah kecenderungan dan perilaku reaksi di lingkungan kerja. Adilnya prosedural terhadap kebijakan pengalokasian dan penganggaran dalam organisasi kemungkinan besar pegawai akan berkomitmen terhadap organisasi, termotivasi dalam diri, akan disiplin bekerja, bertahan di dalam organisasi, terikat perilaku baik warga organisasi, percaya kepada pimpinan, menampilkan kesungguhan usaha dalam tugas, dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Suasana ini membuat lingkungan tempat kerja kondusif, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap keadilan prosedural. Lingkungan kerja yang merupakan tempat melakukan suatu aktivitas kerja, baik tugas perorangan maupun tugas kelompok, berimplikasi pada adilnya suatu prosedur dalam suatu organisasi, baik itu keadilan prosedural ataupun keadilan distributive.

PENUTUP: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan peningkatan disiplin pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. (2) keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap disiplin. Artinya, adanya keseimbangan keadilan prosedural mengakibatkan peningkatan disiplin pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai. (3) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap keadilan prosedural. Artinya, dengan lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan keseimbangan dalam keadilan prosedural bagi pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

SARAN: Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dirumuskan beberapa saran:(1) Pegawai hendaknya dapat meningkatkan disiplin dengan menjalankan aturan dan peraturan organisasi yang ada. Memanfaatkan dan menjaga fasilitas yang ada di lingkungan kerja dinas pendidikan. Memberikan kontribusi baik dalam membantu pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya. Peran kepala dinas pendidikan dalam memajukan pendidikan di Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat penting. Pimpinan harus mampu mengambil dan mengeluarkan berbagai keputusan yang tidak bertolak belakang dengan kepentingan organisasi, adanya keadilan prosedural dalam organisasi pendidikan. (2) Perlu penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga didapatkan generalisasi penelitian yang lebih luas. Selain itu, juga perlu melibatkan variabel eksogen lain agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstron, Michael. *Human Resource Management Practice*. Philadelphia: A CIP British Library, 2006
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson., *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,2009
- DeVito, Joseph. A. *The Interpersonal Communication* Boo/c. Boston:Paerson Education,2007.
- Dobson, Andrew. *Justice ang Environment*. New York: University Press, 1998
Diabay, Les R.James L. Burrow, Brad Kleindl, *Intro to Business* London: Cengage Learning, 2008
- Dessler Gary. *International Edition, Human Resources Management. Eight Edition* . New Jersey: Prentice - Hall, 2003.
- Glickman, Carl D. Stephen P. Gordon, Jovita M. Ross-Gordon. *Supervision and Instructional Leadership*. Boston: pearson Education,2010.
- Gibson, James L. John M.Ivancevich, James H. Donnelly dan Robert Konopaske. *Organization Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2012
- Henwood, Belinda. *Develop Work Priorities*. Australia: Sofware Publications,2002.
- Ivancevich. *Human Resource Managemant*. New York: McGraaw Hill, 2007
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, eleventh edition. New York: McGraw, 2008
- McShane and Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill,int, 2009.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior*. Numan Behavior at work, twelfth edition: New York: McGraw-Hill, 2007.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. *Manejemen sumber daya manusia*. Perusahaan Bandung: Rosda Karya, 2011
- Parkin, Mike. *Grievance & Dicipline Procedures*. London:Kongan Page Limited, 2009.
- Rue, Lestie W dan Liloyd L.Byars. *Supervision*. New York : McGraw-Hill,2010.
- Robbins, Stephen P. *Managements* . New Jersey : Prentice- Hill, 2009

Slocum, John W. dan Don Hellriegel. *Fundamental of Organizational Behavior* Australia: Thomson-South Western, 2007.

Tyler, T. R. *Why People Obey the Law*. New Haven, CT: Yale University, 1990.

Wagner , John A. dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: securing competitive advantage*. New York: Routledge, 2010